

Сергій КУЛАЙ

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент» ЗУНУ

Науковий керівник –д.ф., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

Віктор МАСЛЕЙ

СУЧАСНІ МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМАНДИ

Сучасні організації вимушені сьогодні наймати для свого управління специфічні групи висококваліфікованих фахівців, які можна охарактеризувати як «креативні менеджери», «менеджери нового типу», «менеджери дослідницького типу», «інноватори», у зв'язку із швидкоплинними умовами зовнішнього середовища та постійними змінами у ньому. Найбільш ефективною умовою для діяльності такого типу фахівців є вибудова таких відносин всередині групи, коли колектив організації створює управлінську команду. Таким чином, для тих організацій, які в силу специфіки своєї діяльності або в силу специфіки тих ринків, на яких ним доводиться працювати, працюють в умовах змін, вкрай важливим постає питання аналізу механізмів створення управлінських команд і технологій подальшого підвищення їх ефективності. Для багатьох організацій вирішення цих питань стає фактором їх виживання та подальшого розвитку.

Управління організацією на основі формування ефективної управлінської команди є складним та дуже багатограним процесом. Саме тому підходи до утворення такої команди мають бути особливими. Професійні керівники не рідко зустрічаються з проблемою створення саме ефективної команди.

Діяльність щодо створення ефективної управлінської команди може бути ефективною лише в тому випадку, коли лідер команди володіє певними професійними якостями для побудови відносин усередині колективу команди. Однією з основних рис такого керівника є вміння адмініструвати, як у процесі створення, так і у процесі самої роботи управлінської команди. Треба зауважити, що кадрові можливості керівника у формуванні управлінської команди завжди обмежені. Це пов'язано з тим феноменом, який у теорії та практиці управління набув назви «нестача управлінських зірок», особливо в умовах командної роботи, коли фахівець, який був успішним в одній організації, при переході в нову організацію не буде вже таким успішним, оскільки в ній діють інші організаційні умови діяльності, тощо. Таким чином, керівникові доводиться задовольнятися середнім рівнем професійності підлеглих і створювати необхідні умови для їх професійного зростання у

процесі їх подальшої діяльності. Крім того, керівникові доводиться частенько формувати управлінську команду в процесі «бойових дій», проводячи внутрішню ротацию кадрів або зовнішній набір фахівців лише покладаючись на довіру.

Ще одним із головних факторів при ефективному процесі формування команди є час, який керівник витрачає на складання, формування та підготовку управлінського складу. Так, має бути залучено принципи тайм-менеджменту і вся організаційна та адміністративна діяльність, що пов'язана із формуванням управлінської команди, має бути запланована заздалегідь. В іншому випадку, час, який використовується понад нормово, відображається на працездатності, продуктивності та ефективності команди.

Практика командоутворення показує, що команду слід продумано формувати, при цьому орієнтуючись на загальне бачення ситуації і стратегічні цілі, а також використовуючи відпрацьовані процедури взаємодії.

Розрізняють чотири сучасні підходи до формування команди: 1) цілеорієнтований (заснований на цілях), 2) міжособистісний, 3) рольовий, 4) проблемно-орієнтований [1]. Також цю класифікацію можна доповнити такими підходами, як емоційна згуртованість та динамічний підходи. Цілеорієнтований підхід – члени управлінської команди орієнтуються на цілі та за основу своєї діяльності беруть управління за цілями (МВО). Міжособистісний підхід – «сфокусовано на поліпшенні міжособистісних відносин в групі і засновано на тому, що міжособистісна компетентність збільшує ефективність існування групи як команди. Його мета – збільшення групової довіри, заохочення спільної підтримки, а також збільшення внутрішніх командних комунікацій». Рольовий підхід засновується на виділенні членам команди своїх специфічних ролей. Проблемно-орієнтований підхід засновано на «послідовному розвитку процедур вирішення командних проблем, а потім досягнення головного командного завдання. Передбачається, що поряд з напрацюванням такого вміння у всіх членів команди активність по її формуванню повинна бути також сфокусована на виконанні основного завдання, міжособистісних умінь, а також може включати цілепокладання і прояснення функціонально-рольової співвіднесеності».

Діяльність щодо створення ефективної управлінської команди вже давно є об'єктом дослідження багатьох науковців: психологів, соціологів, управлінців, тощо. Впродовж тривалого часу діяльність щодо створення управлінської команди була завданням стратегічного менеджменту та лише частиною стратегічного планування на підприємстві. Сьогодні завдання створення команд в організації стало нагальною для кожного

керівника, менеджера і є визначальною для досягнення поставлених організаційних цілей.

Список використаних джерел:

1. Роль коучингу і командоутворення. URL: <http://journal.vlsu./index.php?id=468>
2. Овсянюк-Бердадіна О. Ф. Особливості процесу управління командними змінами в дистрибуційній компанії. *Економічний простір*. 2014. № 88. С. 229-238.

Микола ЛУКАШУК

Здобувач освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування»
КЗВО «Дніпровська академія неперервної освіти»
Дніпропетровської обласної ради», м. Дніпро, Україна
Науковий керівник - д. держ. упр., професор,
ректор КЗВО «Дніпровська академія неперервної освіти»
Дніпропетровської обласної ради,
Віктор СИЧЕНКО

**НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ КОМУНІКАТИВНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ**

В умовах посиленої інформатизації, розвитку нових технологій, євроінтеграції відбувається трансформація державних політичних інститутів, зміна ролей і функцій більшості інститутів на національному, регіональному та світовому рівні. Успішність діяльності кожного інституту та держави в цілому безпосередньо залежить від становлення, функціонування та розвитку комунікативного забезпечення. Оскільки євроінтеграція є метою державної політики України і уряд країни взяв на себе зобов'язання відповідати необхідним критеріям щодо цього, то вивчення європейського досвіду комунікативного забезпечення ефективного врядування є важливою умовою цього процесу [1].

Країни ЄС досягають ефективного врядування завдяки запровадженню різних комунікативних засобів, направлених на розширення участі громадян у прийнятті рішень як на центральному, так і місцевому рівнях. Орієнтація на діалог із суспільством, відкритість і прозорість, встановлення довіри до громадськості – невід'ємні складові ефективного врядування. Публічні консультації відіграють важливу роль у налагодженні партнерських відносин уряду й суспільства при визначенні пріоритетів суспільно-економічного розвитку держави в напрямку ефективного врядування. Оцінка даного індикатора є надійним інструментом покращення управління та вдосконалення діяльності міністерств, центральних органів виконавчої влади, адже ефективна взаємодія органів державної влади з громадськістю є